

**Respuestas de la candidatura Contigo Lo Conseguiremos a las
“Propuestas para un cambio real”
realizadas por la candidatura Proyecto Unizar**

1 de diciembre de 2020

ACCIÓN	DESCRIPTOR	EJECUCIÓN
<p>1. Distribución mejor ponderada de la carga laboral</p>	<p>Eliminación del programa DEDICA y sustitución por un nuevo programa que reconozca la labor investigadora con descuentos significativos en el encargo docente.</p> <p><i>“Nuevo DEDICA, más simple y donde se evalúen las actividades reales que realiza el PDI acordes con lo valorado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA)” (pág. 22).</i></p> <p>En estos momentos sin conocer de forma detallada la disponibilidad docente de cada área y el presupuesto disponible no podemos hacer una propuesta concreta, aunque el objetivo sería establecer un rango entre 120 y 240 horas de dedicación docente.</p> <p>Propuesta específica de descuento del encargo docente en función de méritos objetivables: sexenios, proyectos de investigación, publicaciones de alto impacto, etc.</p> <p><i>Ello nos lleva a proponer que la valoración de todos los que integramos la institución debe reservar espacios para reconocer significativamente las actividades desarrolladas por PDI, PAS y estudiantes en actividades como son (pág. 20):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i. Innovación docente, incluyendo la que está fuera de los cauces oficiales.</i> <i>ii. Divulgación del conocimiento.</i> <i>iii. Participación en actividades culturales.</i> <i>iv. Colaboración con empresas e instituciones.</i> <i>v. Relaciones con otros niveles educativos.</i> <i>vi. Participación en comisiones y grupos de trabajo de índole académica o de gestión.</i> <i>vii. Otros.</i> <p>Algunos indicadores a tener en cuenta para fijar el descuento docente estarían relacionados con la actividad investigadora como tener un sexenio “vivo”, participación en proyectos y contratos de investigación, mientras que también se tendrían en cuenta otras actividades como gestión, divulgación del conocimiento...</p> <p>Todas estas medidas deberán ser negociadas con los órganos de representación sindical de los trabajadores, y podrá comenzarse la negociación con la mesa sindical a principios del año 2021 para que puede aplicarse en el curso 2021-2022.</p> <p>Otras actividades como responsable de asignatura, puesta en marcha de asignaturas nuevas, impartición en inglés... se contabilizarán directamente como parte del encargo docente.</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Podría aplicarse a partir del curso 2021-2022</p>

<p>2. Lucha contra la endogamia</p>	<p>Garantizar la neutralidad en el proceso de selección de las comisiones de evaluación.</p> <p>La eventual existencia de una mayoría de miembros procedentes de la Universidad de Zaragoza en las comisiones de selección no implica que no exista neutralidad en los procesos de selección.</p> <p>Configuración de los tribunales donde solo el secretario de la comisión es nombrado por Unizar y los otros 4 a sorteo entre el PDI del área de conocimiento en España. Especificación de obligaciones de abstención para formar parte de las comisiones.</p> <p>No está abordado explícitamente en nuestro programa, aunque entraría en conflicto con el sistema de nombramiento dentro de los actuales Estatutos (art. 140.3), lo que requiere una modificación de Estatutos.</p> <p>Atendiendo a la libertad de los departamentos, en este aspecto se puede plantear una alternativa que algunos ya están realizando, como por ejemplo que dos miembros de la comisión fueran elegidos por sorteo entre los profesores titulares con un sexenio de investigación y los catedráticos con dos sexenios de la misma área de conocimiento, desempeñando el papel de Secretario el de menor categoría académica y antigüedad, y que los otros tres miembros fueran elegidos por sorteo entre los profesores funcionarios del área de conocimiento del resto de universidades españolas (cumpliendo los requisitos de los sexenios de investigación).</p> <p>Además, habría que establecer un baremo marco para cada área de conocimiento para evitar que cada comisión haga propuestas muy diferentes una vez conocidos los candidatos que se presentan a la plaza. Se cumple así una de nuestras propuestas <i>“Garantizar que toda la acción educativa de la UZ, incluyendo la valoración y la promoción, se basa en criterios de equidad y de méritos, sin discriminación de ninguna clase”</i> (pág. 58).</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Plazo inviable, porque requiere modificación de Estatutos.</p>
--	--	---

3. Rendición de cuentas a la comunidad universitaria

Informe de gestión y voto de confianza ante el Claustro universitario.

La presentación del informe de gestión está contemplada en el art. 67 de los Estatutos *“Informe de gestión. El Rector presentará al Claustro universitario un informe anual de su gestión, de la ejecución presupuestaria y de las líneas generales de su programa de actuación, para su debate y para la presentación y votación, en su caso, de mociones sobre su contenido”*. Nuestra intención es presentar dicho informe, tal y como marca la normativa.

En cuanto al voto de confianza es complicado desarrollarlo con la normativa actual y que sea vinculante ya que la competencia más próxima del Claustro que se contempla en el art. 47.e de los Estatutos es *“Debatir los informes y las propuestas que le sean presentados y realizar y votar mociones en relación con estos”*.

Por estos motivos, una de las acciones contempladas es *“Replantear el papel del Claustro”* (pág. 37) de forma consensuada y reflexiva con toda la comunidad universitaria.

Diciembre 2022

Informes de gestión en diciembre de 2021

<p>4. Mejora de la empleabilidad de los egresados de Unizar</p>	<p>Obtención de datos mediante el seguimiento de egresados.</p> <p>Datos de empleabilidad por titulación (empleo, subempleo).</p> <p>Estas propuestas están contempladas en numerosos puntos del programa, por ejemplo: <i>“Analizar la empleabilidad de nuestros egresados y calidad del empleo logrado para llevar una mejora continua de la oferta académica”</i> (pág. 13) y <i>“Estudio de la empleabilidad de las titulaciones ofrecidas y de la calidad del empleo logrado, corrigiendo los errores formativos que impliquen riesgos para que los titulados puedan alcanzar su reconocimiento profesional”</i> (pág. 59).</p> <p>De hecho, se ha definido un Área de Salidas profesionales y Empleabilidad dentro del Vicerrectorado de Estudiantes y Salidas Profesionales (pág. 118) para analizar estas cuestiones a través de Universa y la Red Unizar-Alumni.</p> <p>Se empezará recabando los contactos para configurar la base de datos de egresados (que se podrá actualizar retrospectivamente a promociones previas usando información de Agraluz, campañas de captación de antiguos alumnos, acciones realizadas por determinados centros que ya están haciéndolo...). El primer objetivo debe ser una encuesta realizada dentro de los 12 meses post-graduación para conocer la situación laboral de nuestros egresados, o si están realizando formación de posgrado.</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Diciembre 2021</p> <p>Plazos a partir del curso 21/22, cuando hay un número suficiente de egresados empleados en la base de datos.</p>
	<p>Revisión de contenidos específicos de cada titulación acorde a la mejora de la empleabilidad.</p> <p>Se contempla de forma expresa en el programa: <i>“La empleabilidad de las titulaciones es también un criterio básico del que se ha hecho poco uso. No se trata de ofertar aquellos estudios que en un determinado momento gozan del interés general, ya que cualquiera de ellos es un proceso a largo plazo que no debe estar sujeto a las tendencias del momento, pero sí es necesario saber por qué algunas titulaciones pierden su atractivo social”</i> (pág. 9).</p> <p>Para ello en la pág. 13 se establecen dos acciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Colaboración con las organizaciones profesionales y los agentes sociales para conocer la empleabilidad real de los titulados en nuestro entorno.</i> - <i>Realización de estudios periódicos de la empleabilidad de los egresados de la UZ previo a la planificación de la oferta académica</i> <p>En el Anexo 1 dedicado a la creación de la Red UNIZAR-Alumni se establece que <i>“La UZ, como universidad generalista, precisa conocer los resultados de su acción formativa, es decir, la calidad de la enseñanza que está impartiendo. En los últimos años, la universidad española ha establecido metodologías de valoración,</i></p>	<p>Junio 2022</p> <p>Plazos asumibles dependiendo de la respuesta de los exalumnos</p>

	<p><i>tanto a nivel nacional como regional. A ello se ha añadido la proliferación de ránkines que, aun sin valor específico, son usados como testigo de la calidad educativa por medio de la medición de la empleabilidad, y su calidad, de los titulados” (pág. 45-46).</i></p> <p>Propuesta de inclusión de contenidos transversales en todas las titulaciones y, en su caso, de titulaciones en áreas emergentes.</p> <p>También está incluido en nuestro programa: <i>“Pensamos que las competencias de carácter general deben tener una elevada transversalidad entre titulaciones, entendida esta como común a la mayor parte de las áreas de conocimiento. Sería por ello deseable enunciar estas competencias transversales que los estudiantes deben obtener en la UZ, algo que el carácter generalista de nuestra universidad nos puede ayudar a conseguir” (pág. 5).</i></p> <p>Tenemos claro que una acción a realizar con carácter inmediato es solucionar la <i>“falta de seguimiento en la adquisición de las competencias transversales que un titulado necesita para desenvolverse de forma adecuada durante el desarrollo de su carrera profesional” (pág. 7).</i></p> <p>En cuanto a la propuesta de nuevas titulaciones hay que pensar en que muchos de los perfiles emergentes demandados por las empresas son <i>“másteres de carácter transversal. Además de su función de especialización, muchas universidades ofrecen másteres totalmente transversales, pero ello exige una labor de planificación y coordinación que es precisamente la que echamos en falta” (pág. 7).</i></p>	<p>Junio 2022</p> <p>Plazos asumibles</p>
--	---	---

<p>6. Redefinición de la calidad y evaluación de la docencia</p>	<p>Reconsideración de la evaluación de méritos docentes más allá de las encuestas actuales. Rediseño de encuestas que han quedado obsoletas y no aportan valor para la mejora de la docencia.</p> <p>Completamente de acuerdo. Es una de las acciones incluidas en nuestro programa “<i>Actualización y simplificación de las encuestas y de los informes de evaluación docente</i>” (pág. 22), pero el proceso de negociación que conlleva puede hacer que no se puedan aplicar hasta el curso 2022-2023.</p> <p>Las encuestas tienen que ser más sencillas de cumplimentar por parte de los estudiantes, y deben proporcionar información para una rápida toma de decisiones (propuestas de modificación de guías académicas) o la identificación de buenas prácticas docentes que se puedan extender al resto de profesores. En la actualidad su utilidad es escasa, y parece limitarse a cubrir el expediente de los sistemas de calidad.</p> <p>Consideración de otros méritos docentes como: puesta en marcha de asignaturas nuevas, metodologías emergentes, asignaturas en inglés, contenidos innovadores de tipo práctico, publicaciones docentes, participación en congresos específicos, etc.</p> <p>Como antes se ha comentado, determinados méritos docentes deberían computarse en el POD entre ellos el esfuerzo de poner en marcha una nueva asignatura, la impartición en otro idioma, o ser responsable de una asignatura, para lo que habrá que tener en cuenta número de estudiantes, créditos impartidos, horas prácticas, número de grupos de prácticas...</p> <p>De hecho, la evaluación de las actividades de todo el personal universitario está recogida en la Acción Estratégica 3 - Valoración de las actividades del personal de la UZ (pág. 19-22), contabilizando diversas actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reconocimiento de la atención real y continuada al estudiante por parte del PDI, teniendo en cuenta la casuística diversa.</i> • <i>Reconocimiento de cargas docentes reales, teniendo en cuenta la casuística diversa.</i> • <i>Contabilización real de toda la docencia impartida en grados y másteres.</i> • <i>Reconocimiento real de la docencia en inglés.</i> <p>Nueva propuesta de evaluación docente.</p> <p>Una de las acciones propuestas es la “<i>Revisión del Programa Docencia</i>” (pág. 22) (que después de 4 años todavía no ha sido puesto en marcha), pero creemos que la evaluación docente no debe basarse sólo en las encuestas de evaluación de los estudiantes, sino que también deberían tenerse en cuenta otros méritos como innovación docente (respaldada o no por proyectos de innovación), publicaciones docentes, participación en congresos de docencia, participación e impartición de formación para la docencia...</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Para aplicarse en curso 2022-2023</p>
---	--	--

<p>7. Reconocimiento e impulso a la labor profesional del PAS, plan de objetivos e incentivos</p>	<p>Implantación de la carrera horizontal, evaluación del desempeño en función de méritos cuantificables y encuestas de evaluación cuando proceda.</p> <p>Incluido en el programa en varios lugares: <i>“Fomento de la promoción y desarrollo de la carrera profesional del PAS”</i> (pag. 22) y <i>“Medidas para facilitar el desarrollo profesional y la promoción. Estas medidas se orientan a facilitar que todo el personal tenga rutas conocidas de desarrollo y promoción profesional, pero que puedan ser objeto de una planificación personal de la vida laboral”</i> (pág. 73)</p> <p>Además, dentro de la evaluación del desempeño se plantean distintas acciones para <i>“Reconocer la participación del PDI, PAS y estudiantes en actividades de divulgación, en actividades de transferencia del conocimiento, y en comisiones”</i> (pág. 22).</p> <p>Diseño y puesta en marcha de un plan de formación y especialización.</p> <p>Completamente de acuerdo, ya que la formación es clave para poder desarrollar una carrera vertical y horizontal, por eso en la pág. 73 se proponen, tanto para el PAS como el PDI, <i>“Medidas para la mejora de la formación. Estas medidas se orientan a que existan vías de formación personal, encaminadas tanto al enriquecimiento y motivación personales, como por necesidades ocasionadas en la institución para la implantación de nuevas técnicas y metodologías”</i>.</p> <p>Reconocimiento de la especialización en las convocatorias de plazas.</p> <p>En el programa planteamos distintas vías de especialización que habrán de ser tenidas en cuenta a la hora de perfilar las plazas que se convoquen. Algunos ejemplos: <i>“Facilitar la existencia en todos los centros de personal especializado en la implantación de los sistemas de calidad de una forma más adaptada a las necesidades específicas”</i> (pág. 18) o <i>“Fomentar la creación de unidades específicas de prestación de servicios especializados a la sociedad”</i> (pág. 42).</p> <p>Estas acciones implican una revisión de la RPT y una singularización de puestos de trabajos, lo que conlleva una negociación con la mesa de representantes sindicales que se iniciarán después de tomar posesión. Pero es una negociación y requiere el acuerdo de dos partes, no solo del equipo de gobierno.</p>	<p>Diciembre 2021</p> <p>Plazo INASUMIBLE</p> <p>Inicio de negociación de primeras acciones, en enero de 2021</p>
--	--	---

	<p>el “análisis y propuestas de corrección de los desequilibrios organizativos de personal”. Se realizará una oferta formativa que tenga en cuenta las necesidades reales del personal (pág. 75).</p> <p>El presupuesto de la UZ para el año 2021 está prácticamente ya aprobado. Si no es posible asignar esta partida presupuestaria para esta acción en el 2021, se planteará para el 2022.</p> <p>Plan propio de captación de talento con presupuesto específico. Profesores distinguidos en contrato indefinido. Mínimo dos contratos al año. Lanzamiento de primeras convocatorias en septiembre.</p> <p>También se contempla una acción específica en este sentido “<i>Estudio de otros sistemas, con el Gobierno de Aragón, de atracción de profesionales de alto prestigio internacional</i>” (pág. 42).</p> <p>El Rectorado en funciones ya ha propuesto un anteproyecto de presupuesto en el que no contempla recursos para esta acción, así que la convocatoria de dos contratos en septiembre de 2021 está supeditada a la disponibilidad adicional presupuestaria del año 2021. Habrá que negociar y aprobar los procedimientos para sacar a concurso público estas plazas, y los requisitos para que se garantice la continuidad de las mismas basados en cumplimiento de objetivos, siempre y cuando se cuente con una financiación específica por parte del Gobierno de Aragón o de otras instituciones.</p>	<p>Septiembre 2021</p> <p>Depende de existencia de partida presupuestaria específica. Enero 2022</p>
--	---	--

<p>9. Plan de choque para reducir significativamente la burocracia.</p>	<p>Realizar un análisis de los procesos de Unizar para simplificarlos y hacerlos más eficientes y transparentes.</p> <p>En la Acción Estratégica 6 (Modelo Organizativo) se explica la necesidad de reducir la burocracia y de crear un modelo más operativo y resolutivo (pág. 32-36).</p> <p>Entre las distintas acciones previstas se incluyen las siguientes <i>“Reducción de trámites burocráticos y aplicación de la ventanilla única”</i> (pág. 119), <i>“Coordinación con ACPUA para una implantación eficiente de los Sistemas de Gestión Internos de la Calidad (SGIC) y reducción de la burocracia actual”</i> (pág. 18), <i>“Disminución de la burocracia y simplificación de las gestiones administrativas”</i> (pág. 37) y <i>“Racionalizar el control previo de gastos y descentralizar la toma de decisiones donde sea más eficiente”</i> (pág. 37).</p> <p>Concurso de reingeniería de procesos administrativos. Eliminación de duplicidades en la petición de datos. Simplificación de procesos de toma de decisiones.</p> <p>Estamos completamente de acuerdo en que es necesario una simplificación de la gestión y los procesos burocráticos. En la pág. 33 planteamos que <i>“Es preciso abordar un análisis de los procesos administrativos (desde los referidos a la contratación hasta las adquisiciones de bienes y productos), pues se detecta una sensación generalizada de exceso de burocracia ineficaz, que incluso puede provocar desinformación en el usuario (duplicidades, faltas de actualización...)”</i>.</p> <p>Una de las acciones previstas es <i>“Favorecer el modelo de “ventanilla única”, para facilitar la eficacia en la resolución de problemas, a la vez que se reduce la posibilidad de duplicidades”</i> (pág. 32).</p>	<p>Junio 2021</p> <p>Se empezará a trabajar en estas acciones desde enero de 2021</p>
--	---	---

<p>10. Plan estratégico 2020-2025</p>	<p>Plan estratégico compartido por toda la comunidad universitaria que comprenda el horizonte 2020-2025 y que permita disponer de una visión a medio plazo de Unizar con una proyección a 2030. Redefinición de misión y visión. Objetivos e indicadores 2020-25.</p> <p>El prólogo, como preámbulo de nuestro programa, es la declaración de intenciones que nos ha inspirado.</p> <p>La identificación de las líneas estratégicas generales está perfectamente definida en la introducción al programa (pág. 1- 4).</p> <p>La Acción Estratégica 1 detalla las acciones concretas de la planificación de nuestro proyecto (pág. 5-13).</p> <p>Además, en nuestra propuesta hablamos específicamente de la presentación de un Plan Director Plurianual a las unidades de investigación (pág. 42), en el que se establece que <i>“Toda actividad investigadora debe tener un plan director plurianual. En dichos planes se debe fomentar la colaboración entre grupos, entre diversos IUI de la UZ y con otros organismos ajenos. El plan director debe, desde su redacción, incluir objetivos de transferencia de los resultados, aunque esto no quiere decir que solo entendemos como resultados de transferencias potenciales retornos económicos. La generación de conocimiento nuevo que abra posibilidades de desarrollo con grupos diferentes al implicado en un proyecto investigador concreto es un retorno no solo aceptable sino muy deseable”</i> (pág. 40).</p> <p>Planes específicos campus Huesca y Teruel contemplando sus especificidades dentro del plan estratégico de Unizar.</p> <p>Por supuesto, los campus de Huesca y Teruel deben incluirse de forma específica en el desarrollo de ese plan estratégico, y en la pág. 122 se establece como una acción a realizar la <i>“Participación, junto a los centros universitarios, en el diseño y ejecución de estrategias y actividades comunes en Huesca y Teruel y en el marco de la estrategia general de la Universidad, con especial atención a: promoción de las titulaciones, adecuación de espacios y equipamientos, y formación de los RR.HH.”</i></p> <p>Reforma de Estatutos para adecuarlos al Plan estratégico.</p> <p>Ya hemos comentado que la reforma de Estatutos es una acción a realizar (pág. 37) y para ello se propone un Vicerrectorado de Coordinación Normativa y Asesoría Jurídica que lidere la adaptación de los Estatutos.</p> <p>Los Estatutos, como Norma Básica de la Universidad, deben prever y posibilitar el desarrollo de planes estratégicos diversos, aunque no necesariamente deben adecuarse a estos planes.</p>	<p>Marzo-Septiembre 2021.</p> <p>Hay que plantear un plan estratégico hasta 2024.</p> <p>Propuestas posteriores a ese año hipotecarían la libertad de gestión de otros equipos de gobierno.</p> <p>Septiembre 2021</p> <p>Se empezará a trabajar en estas acciones desde enero de 2021</p>
--	---	--